

## الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي

بين الممضين أسفله،

الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري ويمثله رئيسه السيد عبد المجيد الزار،

من جهة

والاتحاد العام التونسي للشغل ويمثله أمينه العام السيد حسين العباسي،

من جهة أخرى

إسهاما في تحقيق أهداف ثورة الحرية والكرامة التاريخية التي جسّمت إرادة الشعب التونسي في القطع النهائي مع الاستبداد وبناء الجمهورية الثانية المدنية والديمقراطية القائمة على احترام حقوق الإنسان وضمان الحريات الخاصة والعامة وتكريس قيم العدالة والمساواة والمواطنة ومقاومة الفقر والتمييز والإقصاء والتهميش بمختلف أشكاله وحفظ الحقوق والحريات النقابية لطرفي الإنتاج ودعم روح المبادرة وحرية النشاط الاقتصادي المشروع،

وحرصا على احترام الحقوق الأساسية لأصحاب العمل وفي مقدمتها ضمان المصلحة الاقتصادية للمؤسسة الفلاحية بما يحقق الترفيع في الإنتاج وتحسين المردودية،

وحرصا على احترام الحقوق الأساسية للعمال وفي مقدمتها الحق في الشغل والعمل اللائق والتكوين الملائم والصحة والسلامة المهنية والحماية الاجتماعية الشاملة بما يحقق الاستقرار والسلم الاجتماعيين في الوسط المهني،

وإدراكا لأهمية الحوار والتشاور في إرساء علاقات شغلية متطورة بما يساهم في تحقيق المصالح المشتركة لطرفي الإنتاج،

وحرصا على المساهمة الفعالة في إنجاح عملية الانتقال الديمقراطي في كنف المسؤولية الوطنية وعلى قاعدة الحوار والتوافق حول مختلف الملفات والخيارات وإعادة الاعتبار لمؤسسات الدولة ودعم حياها واستقلاليتها،

وإسهاما في تدعيم الحوار الاجتماعي الوطني وانفتاحه على جميع القطاعات بما يحقق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

تلتزم المنظمتان بالعمل على تحقيق المبادئ والأهداف السالفة الذكر وكل ما من شأنه الدفع نحو استرجاع القطاع الفلاحي لدوره المحوري في الاقتصاد الوطني والتنمية الشاملة والمستدامة وخاصة من حيث طاقته التشغيلية وقدرته على استقطاب الشباب العاطل ومساهمته في النمو الاقتصادي، وفي هذا الإطار تم إبرام هذه الاتفاقية المشتركة الإطارية.

### الفصل الأول - موضوع الاتفاقية

يتعلق موضوع هذه الاتفاقية بتنظيم العلاقات المهنية القائمة بين العمال والمؤجرين بالمؤسسات الفلاحية على قاعدة الحقوق والواجبات.

ومع مراعاة الأحكام العامة التي اقتضتها هذه الاتفاقية، يمكن التنصيص على أحكام خاصة بكل فرع من فروع النشاط الفلاحي وذلك ضمن الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات التابعة لهذا النشاط.

إلا أن الأحكام التي يتم اتخاذها أو التنصيص عليها ضمن تلك الاتفاقيات لا يمكن أن تكون أقل نفعاً مما تضمنته الاتفاقية الإطارية.

### الفصل 2 - المجال المهني والترابي لتطبيق الاتفاقية

تطبق أحكام هذه الاتفاقية في سائر تراب الجمهورية التونسية على كل العمال القارين والمؤجرين المشغولين بالمؤسسات الفلاحية الخاضعة لأحكام الفصل 3 من مجلة الشغل.

وتنطبق أحكام هذه الاتفاقية على العمال دون أي شكل من أشكال التمييز الذي من شأنه أن يخرق مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل وذلك وفق ما تقتضيه معايير العمل الدولية.

العملة القارون هم اللذين يتم انتدابهم بصفة دائمة و مسترسلة ولمدة غير معينة واللذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال ظرفية مرتبطة بالموسم الفلاحية.

يتمتع العمال غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي و الحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقات خلاص الأجر وبشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على العمل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيبات التأديبية ويتقاضون أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

### الفصل 3 - مدة الاتفاقية والأحكام المتعلقة بمراجعتها أو التراجع عنها

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي طرف موقع على هذه الاتفاقية أن يطلب مراجعتها أو التراجع عنها إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ إمضاءها أو مراجعتها. ويتعين على كل طرف راغب في المراجعة أو التراجع - بعد انقضاء فترة الإمهال المحددة أعلاه - أن يعلم الطرف المقابل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ مرفقة بالمقترحات المتعلقة بالأحكام المراد مراجعتها أو التراجع عنها كما يتعين الدخول في المفاوضات في أجل لا يتجاوز 60 يوما من تاريخ توجيه الرسالة.

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق في أجل ثلاثة أشهر من تاريخ الشروع في المفاوضات يمكن للطرفين أن يقررا تمديد المفاوضات لمدة ثلاثة أشهر أخرى. وعند انقضاء الأجلين دون التوصل إلى اتفاق يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما اللجوء إلى التحكيم طبقا لمقتضيات أحكام مجلة الشغل.

وفي كل الحالات تبقى أحكام هذه الاتفاقية سارية المفعول طيلة مدة التفاوض أو التصالح أو التحكيم.

### الفصل 4 - تفسير أحكام الاتفاقية

إن الخلافات القانونية التي يمكن أن تحدث بمناسبة تفسير أحكام هذه الاتفاقية يجب عرضها على لجنة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف المنظمين الموقعين على الاتفاقية. وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء اللجنة المذكورة يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما اللجوء إلى التحكيم وفق التشريع الجاري به العمل.

### الفصل 5 - الحق النقابي وحرية الرأي

حرية الانتماء لمنظمة نقابية والمشاركة في نشاطها معترف بها لجميع الأجراء في نطاق التشريع الجاري به العمل. ويقبل المؤجر أو من ينوبه النواب النقابيين بالمؤسسة كلما دعت الضرورة لذلك. ويقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف اثنين وسبعين ساعة. وفي صورة التأكد تنعقد الجلسة في الإبان.

يسعى المؤجر إلى أن يضع تحت تصرف نقابة المؤسسة أو النواب النقابيين بها سبورة للمعلقات النقابية وتوضع بأحد الأماكن التي يتواجد بها العمال أو يمرون بها أكثر من غيرها كما يسعى إلى أن يضع على ذمتهم - كلما أمكن ذلك - مكتبا مؤثقا يحتوي على الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وحفظ وثائقهم والقيام بالاتصالات اللازمة في نطاق مهامهم. ويقع تخصيص المكتب بصفة وجوبية كلما كان عدد العمال بالمؤسسة يساوي أو يفوق 50 عاملا قارا وذلك وفق خصوصية نشاط المؤسسة.

ويمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالعمال بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتزم الاجتماعات خارج أوقات العمل، ما لم يتفق الطرفان كتابيا على ما يخالف ذلك.

ويمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة، في شكل ساعات خالصة الأجر، الوقت الضروري للقيام بمهامهم داخل المؤسسة وللمشاركة في الدورات التكوينية والمؤتمرات التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن يضبط عدد الساعات الممنوحة بالاتفاق كتابيا بين الطرفين وتمنح الرخص بعد الإدلاء بالاستدعاء الموجه لهم من قبل المنظمة النقابية.

### الفصل 6 - حماية النائب النقابي

تسحب أحكام الفصلين 166 و167 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين.

### الفصل 7 - قبول المسؤولين النقابيين غير التابعين للمؤسسة

يقبل المؤجر المسؤولين النقابيين غير التابعين للمؤسسة وذلك إثر تقديم طلب كتابي في الغرض ويمكن تشريك النواب النقابيين بالمؤسسة في المقابلة.

### الفصل 8 - تمثيل العمال عن طريق اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة لأحكام مجلة الشغل والنصوص التطبيقية لها.

ويمكن للعمال تقديم ترشحاتهم لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة وللمكتب الانتخابي إما مباشرة أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها. كما أنه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عمليات الاقتراع وفرز الأصوات إذا كان أحد منخرطيها مرشحا لعضوية اللجنة.

## الفصل 9 . الانتداب

يقع انتداب العمال طبق الشروط والإجراءات الواردة بالتشريع الجاري به العمل ويتعين إعلام كل أجير عند انتدابه بأنه سيقع استخدامه بصفة قارة أو موسمية أو طارئة. كما يتم تصنيفه عند الانتداب بالصنف المهني والدرجة المطابقتين للخطة المنتدب من أجلها ويقع إعلامه كتابيا بكل تغيير لاحق في صنفه المهني.

ويتمتع العمال المنتدبون بمقتضى عقود لمدة معينة بأولوية في الاستخدام القار كلما وجدت خطة شاغرة وتوفرت لديهم المؤهلات المطلوبة للقيام بها تبعا لتقييم المؤجر.

## الفصل 10 . فترة التجربة

يمكن أن يتضمن عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة بندا ينص على خضوع العامل لفترة تجربة تحدد مدتها باتفاق بين الطرفين تبعا لخصوصية كل قطاع وفي إطار التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 11 . مدة العمل

مدة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل ويمكن للاتفاقيات القطاعية ضبط توزيعها اليومي حسب خصوصية كل نشاط.

## الفصل 12 . الساعات الإضافية

ساعات العمل الإضافية المنجزة بعد المدة القانونية اليومية يقع خلاصها بزيادة في الأجر طبقا للتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 13 . الراحة الأسبوعية

يتمتع الأجير براحة أسبوعية مدتها أربع وعشرين ساعة متتالية. وتكون هذه الراحة غير خالصة الأجر ما لم يقع الاتفاق على خلاف ذلك.

## الفصل 14 . الأجور والمنح

يتقاضى العامل أجرا أساسيا يحتسب اعتمادا على الصنف المهني الذي ينتمي له والدرجة التي يوجد فيها. ويحدد هذا الأجر الأساسي طبقا لجدول الأجور التي يقع ضبطها في الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات الفلاحية.

كما يتمتع العامل بالمنح والامتيازات المكملة للأجر الأساسي والتي يقع تحديدها طبق التشريع الجاري به العمل أو صلب الاتفاقيات المذكورة.

## الفصل 15 . مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية من طرف لجنة فنية قطاعية تحدث للغرض وتتركب مناصفة من 3 أعضاء ممثلين عن الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري و3 أعضاء ممثلين عن الاتحاد العام التونسي للشغل. كما تتولى هذه اللجنة ضبط برامج التكوين والتدريب المهني.

## الفصل 16 . تشغيل النساء والأطفال

يخضع تشغيل النساء والأطفال للتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 17 . حفظ الصحة والسلامة المهنية

يتعين على المؤجر أن يتخذ كافة التدابير اللازمة لضمان صحة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل. ويقع ضبط تلك التدابير في إطار لجنة الصحة والسلامة المهنية.

## الفصل 18 . حماية العمال أثناء ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال التلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله.

وفي حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى فعلى المؤسسة تقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمتين للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر.

## الفصل 19 . بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجر، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

## الفصل 20 - التدرج والترقية

### أ - التدرج :

التدرج أو التقدم الاعتيادي يتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة بناء على مقاييس تضبط في العقود القطاعية.

### ب - الترقية :

الترقية تتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص ويكون ذلك بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يتبين خاصة من العناصر الآتية :

1 - مدة الممارسة الفعلية في المهنة،

2 - التكوين والمؤهلات المهنية،

3 - مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة،

4 - التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية من طرف المؤجر في آخر شهر من السنة الفلاحية المعتمدة في كل قطاع وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثة آنذاك وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا للأجر السابق أو أعلى منه مباشرة.

## الفصل 21 - استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم

يمكن لضرورة العمل تكليف العامل ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة، على أن يتم ذلك بقرار كتابي معلل ولمدة لا تتجاوز شهرا وذلك مرة واحدة في العام. ويحتفظ العامل في هذه الحالة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

كما يمكن لضرورة العمل تكليف العامل ليتولى القيام بوظيفة من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة. على أن يكون ذلك بقرار كتابي معلل. ويتقاضى العامل في هذه الصورة منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المطابق للسلم المقابل للصنف الذي عين فيه مؤقتا. ولا يمكن لهذه الوضعية أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويعد بذلك ضمن العمال ذوي الأولوية في الارتقاء إلى ذلك الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي إذا اقتضت ذلك مصلحة المؤسسة.

## الفصل 22 - النقلة أو تغيير مكان العمل

لا يمكن اللجوء إلى نقلة العامل بتغيير مكان عمله إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب في تلك النقلة من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني. وفي كل الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الظرفية الناشئة مباشرة عن هذه النقلة.

## الفصل 23 - التدريب والتكوين المهني

يتعهد المؤجر حسب حاجيات وإمكانيات المؤسسة بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب و التكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق البرامج والتوجهات الخصوصية المقترحة من قبل اللجنة الفنية والمنصوص عليها بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وكذلك الأحكام الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 24 - الرخصة السنوية

ينتفع كل عامل مباشر للنشاط برخصة سنوية خالصة الأجر تحدد طبق التشريع الجاري به العمل. ويمكن أن يقع الاتفاق على أحكام أفضل صلب الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات.

## الفصل 25 - الرخص الخاصة لأسباب عائلية

تمنح للعامل رخص خاصة مع استحقاق كامل الأجر ودون أن تدخل في حساب الرخصة السنوية، وذلك في الحالات التالية :

- زواج العامل : 3 أيام عمل

- ولادة مولود : يومان من أيام العمل

- زواج أحد الأبناء : يوم عمل

- ختان ابن : يوم عمل
  - وفاة القرين أو أحد الأبناء : 3 أيام عمل
  - وفاة أحد والدي العامل أو أحد والدي القرين : 3 أيام عمل
  - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة للعامل : يومان من أيام العمل
- يجب على المنتفعين بالرخص الأنفة الذكر تقديم المؤيدات المفيدة لذلك.

## الفصل 26 . الرخص لأداء واجب قانوني

تمنح للعامل رخصة استثنائية غير خالصة الأجر وذلك كلما دعي لأداء واجب من الواجبات التي يفرضها القانون كالاستدعاءات الصادرة عن السلط العمومية أو القضائية على سبيل الذكر لا الحصر وفي حدود المدة اللازمة لأداء هذا الواجب مع ضرورة الإدلاء بالإثباتات اللازمة.

## الفصل 27 . رخص المرض

في صورة توقف العامل عن العمل لأسباب صحية تمنح له رخصة مرض بشرط الإدلاء في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبيّن نوع المرض والمدة المحتملة للتوقف عن العمل.

ولا ينتفع بمقتضيات الفقرة السابقة كلما كانت أسباب المرض ناتجة عن تناول مواد كحولية أو مخدرة أو سوء سلوك أو إصابات خارج أوقات العمل.

ويحتفظ المؤجر بإجراء كل مراقبة طبية يراها ضرورية وذلك بمقر إقامة المريض.

ينتفع العمال الموضوعون في وضعية رخصة مرض وذلك عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب صندوق التأمين على المرض.

وإذا ثبت بتقرير من طبيب الشغل المختص أن العامل قد صار عاجزا نهائيا عن مباشرة عمله الأصلي لأسباب تتعلق بحالته الصحية بعد أن استنفذ حقه في رخص المرض العادية وطويلة الأمد فإنه يمكن النظر في إعادة تصنيفه في خطة أخرى تتماشى ومؤهلاته البدنية.

## الفصل 28 . عطلة الولادة

تنتفع المرأة العاملة، بعد الإدلاء بشهادة طبية، بعطلة ولادة مدتها 45 يوما على أن يتكفل المؤجر بخلاص ما زاد على المدة المحمولة على كاهل الصندوق الوطني للتأمين على المرض ويمكن تمديد هذه العطلة كل مرة لمدة 15 يوما مع ضرورة الإدلاء بشهادة طبية في الغرض. كما يحق لها، إذا كانت ترضع طفلها، رخصة طبيعية أن تنتفع براحة مدتها ساعة في اليوم تسند في بداية كل حصة عمل أو نهايتها. ويستمر الانتفاع براحة الرضاعة لمدة سنة ابتداء من تاريخ الولادة.

## الفصل 29 . أيام الأعياد والعطل الخالصة الأجر

تكون أيام 14 جانفي (عيد الثورة) و20 مارس (عيد الاستقلال) وغرة ماي (عيد الشغل) و12 ماي (العيد الوطني للفلاحة) و25 جويلية (عيد الجمهورية) وعيد الفطر وعيد الأضحى أيام عطل خالصة الأجر.

وإذا اضطر العامل لمواصلة نشاطه المهني خلال الأيام المذكورة بسبب مصلحة العمل فإنه ينتفع بزيادة في الأجرة قدرها 100%.

## الفصل 30 . الرخص الاستثنائية بدون أجر

يمكن أن تمنح للعامل بطلب منه وفي حدود ما لا يتعارض مع مصلحة العمل، رخصة بدون أجر لمدة أقصاها 90 يوما.

## الفصل 31 . العقوبات التأديبية

يقع تقدير فداحة الخطأ بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابه ودرجة الضرر المترتب عنه بالنسبة للمؤسسة.

وتضبط العقوبات على النحو التالي :

### عقوبات الدرجة الأولى

- 1 . الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف.
- 2 . التوبيخ مع ترسيمه بالملف.
- 3 . التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام مع الحرمان من الأجر.

## عقوبات الدرجة الثانية

- 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز 7 أيام مع الحرمان من الأجر.
  - 2 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز 30 يوما مع الحرمان من الأجر.
  - 3 - إسقاط درجة.
  - 4 - إسقاط صنف.
  - 5 - العزل.
- وفي كل الحالات لا يمكن الجمع بين العقوبات التأديبية بعنوان نفس الخطأ.

### الفصل 32 - الإجراءات التأديبية

يقع إصدار عقوبات الدرجة الأولى من طرف رئيس المؤسسة مباشرة بعد توجيه استجواب للعامل المعني لتمكينه من حق الرد. ويجب إعلام العامل بالعقوبة المتخذة في شأنه في أجل لا يتجاوز 7 أيام من تاريخ ارتكاب الخطأ. وبالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فإنه يتعين وجوبا إحالة العامل على مجلس التأديب بناء على ملف يتضمن تقرير المؤجر الذي يحدد الأفعال المنسوبة للعامل والوثائق المثبتة لها وتقرير العامل المتضمن لردوده حول ما نسب إليه. كلما استدعى العامل للمثول أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ، وذلك 5 أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاد المجلس. ويحق له أن يطلب من إدارة المؤسسة تسليمه حالا نسخة من التقرير المقدم ضده. وفي صورة إيقاف العامل مؤقتا عن العمل بناء على ما نسب إليه من خطأ فادح فإنه يتعين على مجلس التأديب أن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من تاريخ إيقاف العامل عن العمل. إذا لم تكن العقوبات النهائية تقتضي الحرمان من الأجر أو إن اقتضت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي تم فيها إيقاف العامل عن العمل، فإنه يتعين تسوية وضعيته وتمكينه من استرجاع الفارق في الأجر. يتعين أن تكون تركيبة مجلس التأديب وفق الترتيب الجاري بها العمل، ولا يجوز أن يشارك في أعمال المجلس بصفة عضو كل شخص يكون طرفا في القضية، وينتفع العامل الذي يحال على مجلس التأديب بكامل حقوق الدفاع بما في ذلك الاستعانة بمحام أو بممثل عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها.

### الفصل 33 - سقوط التمتع التأديبي

بالنسبة للأخطاء التي تستوجب عقوبة من الدرجة الأولى فإن إمكانية تتبعها تسقط بمرور شهر انطلاقا من تاريخ وقوعها. بالنسبة للأخطاء التي تستوجب عقوبة من الدرجة الثانية فإن إمكانية تتبعها تسقط في أجل شهرين من تاريخ وقوعها ما لم يقع في الأثناء استدعاء العامل للمثول أمام مجلس التأديب.

### الفصل 34 - محو العقوبات من ملف العامل

يقع محو العقوبات التأديبية بصفة نهائية من ملف العامل بعد مضي عامين بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى وخمس سنوات بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بشرط أن لا يتعرض العامل في الأثناء لأي عقاب تأديبي آخر، ويمكن للعامل أن يقدم مطالبا للمؤجر قصد محو العقوبة قبل الأجل المذكورة أعلاه على أن يكون ذلك بعد سنة من تعرضه للعقوبة.

### الفصل 35 - الاستقالة

لا تعتبر استقالة العامل نافذة إلا بطلب كتابي مبرزا فيه إرادته الصريحة لمغادرة المؤسسة نهائيا وبعد موافقة المؤجر مع احترام العامل لأجل الإعلام المحدد بشهر.

وفي صورة المغادرة دون موافقة المؤجر أو دون احترام أجل الإعلام يمكن للمؤجر المطالبة بجبر الضرر. وعلى العامل المستقيل الالتزام بالمحافظة على السر المهني.

## الفصل 36 . أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتعين على المؤجر الذي يعتمزم إنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة إعلام العامل بذلك مسبقا بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ توجه له قبل شهر من إنهاء العلاقة الشغلية. ويجب أن تتضمن هذه الرسالة أسباب الطرد.

ويرخص للعامل في التغيب عن العمل كامل النصف الثاني من كل يوم عمل ليتسنى له السعي للحصول على عمل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح، ويمكن الاتفاق على أن يكون التغيب كامل النصف الثاني من أجل الإعلام. وفي صورة عدم احترام المؤجر لأجل الإعلام جزئيا أو كليا يتعين عليه خلاص مدة الإعلام أو ما تبقى منها.

## الفصل 37 . الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية

إذا طرأت أسباب اقتصادية أو فنية من شأنها أن تؤدي إلى الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة، كليا أو جزئيا، أو إلى حذف بعض مراكز العمل القارة بصفة نهائية، يتعين على المؤجر احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في الفصل 21 وما يليه من مجلة الشغل.

## الفصل 38 . مكافأة نهاية الخدمة

تسند لكل عامل يقع فصله عن العمل، دون ارتكابه لخطأ فادح، مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بحساب يوم عن كل شهر من مدة أقدميته بالمؤسسة، ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجرة أربعة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلية.

تعتبر مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن المنحة المستحقة لعدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء العقد وعن غرامة القطع التعسفي لعقد الشغل.

## الفصل 39 . القطع التعسفي لعقد الشغل

في صورة القطع التعسفي لعقد الشغل يحق للعامل المطالبة قضائيا بجبر الضرر طبق ما ينص عليه التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 40 . شهادة الشغل

تسلم للعامل عند مغادرته للمؤسسة شهادة شغل تتضمن ما يلي :

- اسم المؤجر وعنوانه،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الخطة أو الخطط المهنية المتعاقبة التي كلف بها ومدة عمله في كل منها.

ويمكن بطلب من العامل أن توضع هذه الشهادة تحت زمته منذ ابتداء مدة الإعلام المسبق بإنهاء العقد.

## الفصل 41 . مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل

في صورة وجود أي اختلاف أو تعارض بين أحكام هذه الاتفاقية والأحكام الواردة في نصوص قانونية أخرى تخضع لها المؤسسة، يتعين تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل.

## الفصل 42 . المحافظة على الحقوق المكتسبة

لا يمكن أن يترتب عن تطبيق أحكام هذه الاتفاقية أي مساس بالحقوق والامتيازات العامة أو الخاصة التي اكتسبها العامل بمقتضى نصوص قانونية أخرى أو بمقتضى بنود عقد الشغل.

## الفصل 43 . دخول أحكام الاتفاقية حيز التطبيق

يبدأ مفعول تطبيق هذه الاتفاقية من تاريخ التوقيع عليها.

تونس في 13 أكتوبر 2015.

عن الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري

الرئيس

عبد المجيد الزار

عن الاتحاد العام التونسي للشغل

الأمين العام

حسين العباسي